

Amarant

2022

Voortgangsbericht



Inhoud



Voorwoord Raad van Bestuur

Beste lezer,

Wij zijn enthousiast over de inhoud van dit voortgangsbericht. Waarom? We kunnen laten zien wat we samen bereikten. Met kleine stappen gaan we vooruit om onze ambities waar te maken. Het motto van ons strategisch kader voor de periode 2021 - 2024 is niet voor niets 'Groot denken, klein doen'.

In 2021 kozen we samen drie ontwikkelpunten. In dit voortgangsbericht lees je hoe we hier binnen Amarant actief mee aan de slag zijn gegaan. We zijn nu op het punt in onze methodische cyclus dat we samen met cliënten, verwanten en medewerkers even stilstaan om te kijken hoe het gaat. Hoe staat het met de Kwaliteitsdialoog? Wat is gedaan om administratieve lasten terug te dringen? En is de bezetting op orde en het verzuim gedaald?

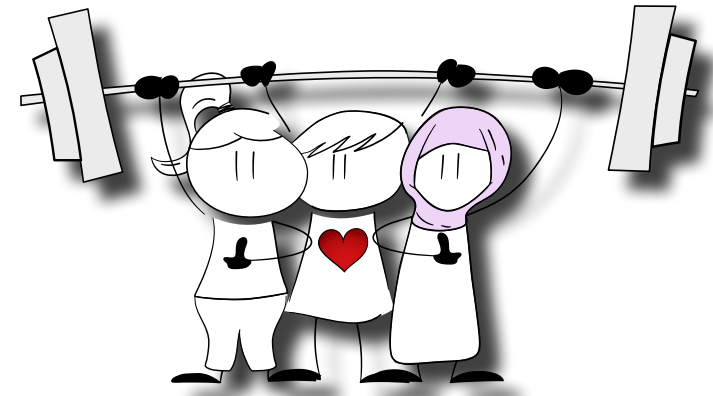
Extra aandacht willen we geven aan de Kwaliteitsdialoog want medezeggenschap is voor ons belangrijk. We zien de Kwaliteitsdialoog als een belangrijk middel om medezeggenschap nog meer te vervlechten met onze organisatie. Daarom is onze ambitie duidelijk. Alle teams gaan in 2023 met de Kwaliteitsdialoog werken. Zelf zijn we al gestart! Op 1 maart kwamen we samen met de leden van onze centrale cliëntenraad, de leden van de ondernemingsraad en het directieteam. Na een krachtmeting en een goede dialoog kozen we samen drie ontwikkelpunten waar we het komende jaar in deze driehoek mee aan de slag gaan.

We weten: kwaliteitsverbetering is een continu proces, en er is altijd ruimte voor verbetering. Ook daar staan we in dit voortgangsbericht bij stil.

Tot slot kunnen we verklappen: we zijn goed bezig. We zien overal kleine stapjes richting betere kwaliteit van zorg. We zien cliënten, collega's en verwanten die samen op dagelijkse basis bouwen aan betere zorg, en daar zijn we trots op.

Hartelijke groet,

*Peter van den Broek en Bas van Oosterhout
Raad van Bestuur*



Om de administratieve lasten te verminderen hebben we de kans gegrepen om een voortgangsbericht te schrijven in plaats van het uitgebreide rapport



Kwaliteitsdialoog in 2022

De Kwaliteitsdialoog is een manier om in de driehoek van medewerkers, cliënten en verwanten te werken aan het vasthouden en verbeteren van de kwaliteit van de zorg en het werkplezier. In drie stappen (de krachtmeting, in dialoog en aan de slag) komen ze tot maximaal drie ontwikkeldoelen waaraan het komende jaar wordt gewerkt. In 2021 is de werkwijze samen met medewerkers, cliënten en verwanten ontworpen.

Daarna zijn we met een aantal voorzieningen en teams gaan kijken in diezelfde driehoek of deze werkwijze ook in de praktijk goed werkt. We noemden dit het experiment. Dit was een periode waarin we uitprobeerden en erachter kwamen wat goed werkte en wat niet. We keken samen wat anders moest en konden dit snel aanpassen. Op deze manier hebben we veel geleerd vanuit de praktijk.

In 2022 zijn we doorgegaan met het experiment. Meer 'driehoeken' zijn gaan deelnemen. Hierin is goed gekeken dat zoveel mogelijk verschillende zorgvormen en/of doelgroepen deelnamen. Op die manier konden we uitproberen of de werkwijze in al die verschillende situaties goed werkt. Hierbij is het op maat maken van de stappen van de Kwaliteitsdialoog een belangrijke stap geweest. Op basis van de eerste ervaringen hebben we de Kwaliteitsdialoog nog makkelijker gemaakt en hebben we goed gekeken wat echt nodig is om goede en veilige zorg te leveren.

Vanaf de zomerperiode van 2022 zijn we de Kwaliteitsdialoog verder gaan implementeren binnen de divisies. De consultants medezeggenschap hebben een belangrijke rol gekregen in het begeleiden van 'de driehoek' in de uitvoering van de Kwaliteitsdialoog. Daarnaast zitten zij meerdere malen per jaar samen om goede voorbeelden te delen, te bespreken waar ze nog tegenaan lopen en samen te komen tot mooie oplossingen.



Jolanda Driessen
Senior begeleider

Na het doorlopen van de Kwaliteitsdialoog had Team PGO Breda een helder ontwikkelpunt. Verdieping op het thema Veilig Ambulant Werken. Samen met trainer Hans Hermens ontwikkelde ik een uitdagende scholing op maat om aan deze vraag te voldoen. De scholing was een succes en is nu jaarlijks te volgen via de Amarant Academie.

**In januari 2023
doen al 56 teams
mee aan de
Kwaliteitsdialoog**

Daarnaast is in de zomerperiode 2022 het evaluatieonderzoek Samen anders doen met als onderdeel de Kwaliteitsdialoog uitgevoerd door de VU Amsterdam. Zij hebben gekeken wat al goed gaat en waar we nog meer aandacht voor moeten hebben. Zij hebben een aantal adviezen gegeven.

Eén van de adviezen was om de succeservaringen en best practices nog beter uit te wisselen waardoor medewerkers, cliënten en verwanten informatie krijgen over de Kwaliteitsdialoog en enthousiast worden. Een ander advies was het geven van het goede voorbeeld door het management. Dit is al meteen opgepakt door in een themabijeenkomst van de onderdeelcommissies van de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad met directie en Raad van Bestuur uitleg te geven over de Kwaliteitsdialoog. Daarna is in kleinere groepjes de Kwaliteitsdialoog gedaan.

Met de ervaringen uit de praktijk en de adviezen uit het onderzoek hebben we de laatste aanpassingen gedaan en is het experiment afgesloten. We gaan nu binnen heel Amarant aan de slag met de Kwaliteitsdialoog.

Wat gaan we in 2023 doen?

Nadat we samen de Kwaliteitsdialoog hebben ontwikkeld en getoetst in de praktijk is het nu tijd om de Kwaliteitsdialoog in heel Amarant in te voeren. In 2023 gaan we samen de zorg en het werkplezier nog beter maken.

- We gaan verder uitbreiden. Alle 'driehoeken' gaan aan de slag met de Kwaliteitsdialoog.
- We leggen vast welke teams al meedoen en welke ontwikkelpunten zij hebben. Hier kunnen we op sturen als dat nodig is.
- Goede voorbeelden gaan we delen zodat medewerkers, cliënten en verwanten inspiratie krijgen van anderen.



Jan

**Cliënt locatie
Gombertstraat**

'Er wordt hier goed voor mij gezorgd. Ik woon hier heel graag. Ik vond het een prettige avond. Wat ik anders wil, is het eten hier. Ik vind het niet zo lekker. Daardoor houden we veel eten over, omdat het niet zo smaakt. En dat eten gooien we dan weg. Zonde vind ik dat. Ook wil ik graag gezonder eten, meer vis en groenten. Daar gaan we nu mee aan de slag.'



Verminderde administratieve lasten

Wat hebben we in 2022 gedaan om de administratieve lasten te verminderen of vereenvoudigen?

De afgelopen jaren is er veel veranderd in de zorg. De zorg is complexer geworden en we hebben minder personeel en geld beschikbaar. Daarom willen én moeten we anders gaan werken. Een belangrijk onderdeel daarvan is de administratie in de zorg minder of makkelijker maken. Medewerkers brengen dan minder tijd achter de computer door en hebben meer ruimte voor de dagelijkse zorg. Hierdoor krijgen medewerkers ook meer plezier in hun werk.

Binnen Amarant zijn de eerste stappen gezet in het uitdragen van deze cultuurverandering. De Raad van Bestuur is langs de managementteams gegaan en heeft hen uitgedaagd om hiermee aan de slag te gaan. We zien dat medewerkers, cliënten en verwanten ook willen veranderen.

In alles wat we doen bekijken we of het makkelijker kan. In het maken van (nieuw) beleid of afspraken maar ook in de dingen die we dagelijks doen. Daarom hebben we alle medewerkers binnen Amarant gevraagd of zij goed willen nadenken over alle administratieve taken die zij doen en of die zinvol zijn om goede zorg te bieden.

Kan het op een makkelijkere manier? Zijn alle stappen die zij uitvoeren ook wel echt nodig om goede zorg te bieden? Kunnen we de taak ook minder vaak uitvoeren? Kan het samen gedaan worden met iemand van de ondersteuning? Of hoeven we de taak helemaal niet meer uit te voeren?

Door op deze manier te kijken naar wat we doen, zagen we dat een aantal processen anders of makkelijker konden. Hier zijn we mee aan de slag gegaan.

Maaike Boekema
Begeleider
Annebel van der Sande
Senior begeleider



“Op Slot Loevesteinstraat 60 werken we met Medimo, een systeem waarmee je toegediende medicatie digitaal kan aftekenen. Inmiddels werken steeds meer teams met Medimo. Het draagt bij aan betere zorg voor cliënten, omdat het minder foutgevoelig is. Voorheen werkten we met een papieren lijst. Het kostte veel tijd om de medicijnenlijst per cliënt op te zoeken. Wij waren direct enthousiast om het digitaal te doen! Minder administratieve rompslomp, minder fouten én een overzichtelijke weergave. Je ziet gelijk wélke medicatie een cliënt heeft, wanneer hij/zij dat moet innemen en vervolgens is het direct afgevinkt in het systeem. Ook super handig: het bestellen van medicatie via Medimo mét digitale informatie over de bijwerkingen.”

Een aantal voorbeelden:

Wat doen we helemaal niet meer

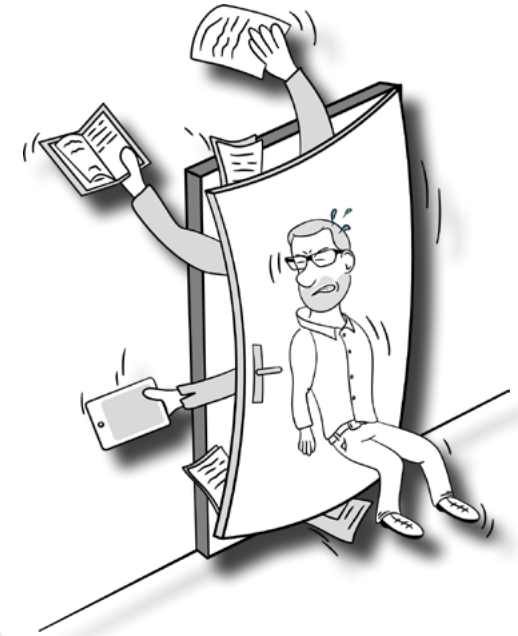
- Handtekening op het ondersteuningsplan omdat dit wettelijk niet meer nodig is.
- Geen uitgebreide zelfredzaamheidsmatrix voor alle cliënten maar een bij de doelgroep passende korte inventarisatie.

Doen we minder vaak

- Aantal planevaluaties per cliënt van vier naar twee keer per jaar. Niet meer verplicht elk kwartaal het persoonlijk plan evalueren maar meer op maat gekeken naar behoefte cliënt.
- Waar kan vergaderen we minder of digitaal. Dat scheelt reistijd.

Wat hebben we makkelijker gemaakt

- Kortere en makkelijk leesbare beleidsdocumenten zoals het document Werken met zorg- en behandeldossier en het protocol (vermoeden van) seksueel misbruik en/of grensoverschrijdend gedrag.
- Elektronisch aftekenen met Medimo.
- Digitaal opsturen van bonnen voor het Webkasboek in plaats van opsturen via de post.
- Meldingen bij huisvesting voor bijvoorbeeld storingen, reparatieverzoek, aanvraag voor een aanpassing aan het gebouw hoeft niet meer in een aparte applicatie maar kan via het intranet.
- In de keuze voor een nieuw Elektronisch Cliëntendossier is gekozen voor een makkelijk en logisch systeem.
- Op de terreinen is een technisch locatie beheerder aanwezig die snel reparaties en onderhoudsklussen kan doen.



Wat gaan we in 2023 doen?

We zijn al goed op weg maar we kunnen nog meer administratieve taken makkelijker maken. Daarom gaan we in 2023 door met vereenvoudigen. Ook gaan we elkaar inspireren door het delen van goede voorbeelden.

Daarnaast zetten we extra in op:

- Een eenvoudig Elektronisch Cliëntendossier met daarin een korter ondersteuningsplan.
- Het vereenvoudigen van de kwaliteitsinformatie waarop we sturen en waarover we verantwoorden door het gebruik van vier evaluatievragen in plaats van lange en ingewikkelde vragenlijsten.
- Uitrollen van de nieuwe digitale werkplek waardoor medewerkers sneller, eenvoudiger en intuïtiever hun werk kunnen uitvoeren.



Bezetting op orde - verzuim verminderen

Wat hebben we in 2022 gedaan om de bezetting op orde te houden en te zorgen dat onze medewerkers met plezier, gezond en veilig werken?

Om de bezetting op orde te krijgen hebben we meer medewerkers nodig. Met de boodschap “Waar werk gelukkig maakt” vertellen we wat het werken bij Amarant inhoudt. Op deze manier laten we ons zien als werkgever en hopen we dat meer mensen bij Amarant willen komen werken. En dat werkt! Want in 2022 zijn er meer medewerkers begonnen dan in de afgelopen jaren.

Ook zoeken we op een andere manier naar nieuwe medewerkers bijvoorbeeld via vacatures, arbeidsmarktcampagnes, actieve zichtbaarheid op social media, (online) evenementen, de info- en banenmarkten en via onze eigen medewerkers (onze ambassadeurs). We kijken hoe we taken anders kunnen inrichten en verdelen zodat ze meer passen bij de zorgvraag van cliënten en de kwaliteiten en wensen van de nieuwe medewerkers. Als medewerkers meer willen werken dan kijken we samen naar de mogelijkheden. Ook leiden we zelf nieuwe medewerkers op (zij-instromers, studenten en aangrenzende opleidingen).

Naast inzet op meer medewerkers zorgen we goed voor de medewerkers die er al zijn. Zij moeten gezond, veilig en met plezier kunnen werken. Daarom hebben we aandacht voor herstel na de coronaperiode en preventief werken. Ook kijken we samen waar medewerkers energie van krijgen. We weten waar risico's zitten en gaan hier goed mee om. Het roosterpakket is aangepast en we letten extra op gezonde arbeidstijden en de wensen van onze medewerkers.

**In 2022 zijn
783 nieuwe
medewerkers
begonnen.**

Francis Peek Verwant

Op Spie 12-14 helpen verwanten vaak mee. Voor de begeleiders een verrijking. Francis: “Ik kom graag helpen tijdens de dagbesteding. Ik knutsel dan bijvoorbeeld met de cliënten, zodat de begeleiders meer kunnen betekenen voor de cliënten. In de zomerperiode vingen we als verwanten diensten op. Ook wandel ik met ze. Ik doe het voor mijn broer, maar ook voor de andere cliënten. Het is heerlijk om iets voor ze te kunnen betekenen. Ook ondersteun ik bij extra activiteiten rondom feestdagen. Ik voel me onderdeel van het team!”

Francis met cliënt



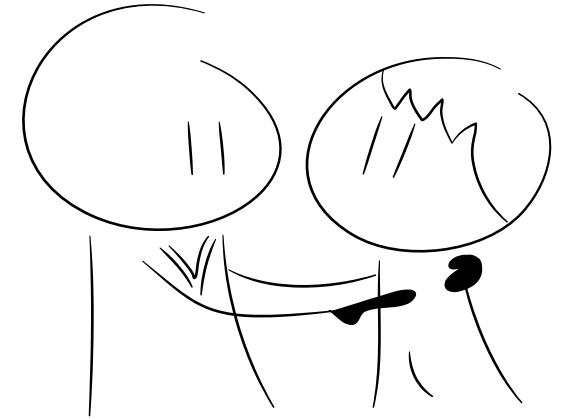
Ook zetten we in op 'Samen anders doen'. Hier een aantal voorbeelden:

- We kijken naar welke zorg cliënten nodig hebben en welke en hoeveel medewerkers daarvoor nodig zijn. Naast (persoonlijk) begeleiders werken er momenteel meer dan 100 zorgondersteuners bij Amarant. Dit is een nieuwe functie afgestemd op de behoeften van cliënten. Een zorgondersteuner begeleidt cliënten en helpt in de huishouding, voeding en met activiteiten. Ook werken we met een vakantie- en weekendplanning.
- De zorg organiseren we steeds meer samen met ouders, verwanten en vrijwilligers. Ook werken medewerkers vanuit de ondersteunende afdelingen mee in de zorg (bijvoorbeeld tijdens vakanties).
- We kijken welke taken (we noemen dat "pakketjes werk") door andere mensen uitgevoerd kunnen worden zodat zorgmedewerkers hun aandacht kunnen richten op de zorg. Mensen die deze pakketjes kunnen uitvoeren zijn: verwanten, vrijwilligers, studenten en medewerkers uit ondersteunende afdelingen.
- We werken volgens een jaarprogramma. Een aantal weken per jaar doen we minder activiteiten zodat meer medewerkers ingezet kunnen worden in de zorg voor cliënten.
- Er zijn nieuwe roosters gemaakt voor mensen die meer willen werken binnen de divisie. Deze medewerkers kunnen via dat rooster zelf extra diensten kiezen die nog open staan.
- We werken met zuster teams. Iedere medewerker kan naast het eigen team ook ergens anders binnen Amarant werken. Medewerkers ervaren meer werkgeluk en een ander team is ermee geholpen.
- Iedere medewerker kan terecht bij het "Ik wil meer werken-loket" om samen te kijken welke mogelijkheden er zijn om meer te werken.



Debbie de Graaf
Persoonlijk begeleider

In verschillende plaatsen werken begeleiders zowel op hun voorziening als bij de dagbesteding. Zo ook Debbie de Graaf. "Anders doen. Anders roosteren. Anders proberen te denken. Dat deed mijn manager Cindy Franken. Nu werken we met dezelfde bezetting op twee locaties. Ik start eerst op bij mijn groep op de Nieuwe Leuvenaarstraat en vervolgens ga ik met cliënten naar Activiteitscentrum Breda. Ik vind de afwisseling fijn. Je bent even 'uit de zorg' en hebt meer menselijk contact. Mijn cliënten met NAH zoeken een stukje coaching. Ik bied dat dan. Voor mij zorgt deze combinatie voor meer werkplezier!"



Wat gaan we in 2023 doen?

De bezetting en het zorgen dat medewerkers met plezier, gezond en veilig kunnen werken blijven thema's waar we altijd aandacht voor moeten hebben. Daarom gaan we in 2023 aan de slag met:

- Vergroten van de instroommogelijkheden. Bijvoorbeeld door een nieuw zij-instroom traject op basis van mbo 2 certificaten (leerwerktraject). Dit traject leidt op tot de functie van zorgondersteuner. Hiermee hopen we meer nieuwe medewerkers te krijgen. Vervolgens kunnen deze medewerkers doorgroeien naar volledig niveau 2, 3 en 4.
- We zetten in op gezondheid. We blijven doorlopend aandacht hebben voor wat onze medewerkers nodig hebben om het werk met plezier, veilig en gezond te kunnen doen. Hiermee willen we het verzuim verder terugdringen.
- Project Kansrijk. Samenwerkingsverband met Sterk Huis en Cello, waarbij wordt gekeken of statushouders kunnen deelnemen aan de maatschappij en kunnen werken in de gehandicaptenzorg.
- Invloed op roosters vergroten. We gaan onderzoeken op welke manier we teams méér invloed op het eigen rooster kunnen geven.



Over Amarant



Amarant in feiten en cijfers

Feiten en cijfers in dit document zijn gebaseerd op het jaarverslag 2022.

www.amarant.nl



Onze koers voor 2023: Groot denken, klein doen

We hebben grote ambities die we willen bereiken in kleine haalbare stappen. We doen dit samen en in verbinding met de medezeggenschap.



we kunnen het niet zonder onze
5.137
medewerkers en stagiaires



en krijgen hulp van ±
1.700
vrijwilligers



onze omzet is
327,7
miljoen



Je vindt ons met ruim
400 locaties door heel
Noord-Brabant

Hier gaan we voor

Samen dragen we bij aan het welzijn en geluk van mensen met een (verstandelijke) beperking, autisme of hersenletsel. We helpen problemen te verminderen, stimuleren de zelfredzaamheid en zetten ons in voor een hogere kwaliteit van leven. Dat doen we in verbinding met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners.

Hier staan we voor

Bij Amarant denken we vooral in de mogelijkheden. Samen met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners dragen we bij aan het welzijn en geluk van onze cliënten. We bieden een veilig, ondernemend en professioneel werkklimaat en stimuleren medewerkers zich te blijven ontwikkelen.

Zo zijn wij

Wij zijn verbindend, nieuwsgierig en tonen lef.



Amarant: jouw leven, jouw mogelijkheden



We bieden zorg aan
5.930
cliënten

Intensieve Ondersteuning
716
Jeugd
1.114

Sociaal Domein
2.233
Specialistische Zorg
644
Wonen in de Wijk
1.223

Onze dienstverlening

Naast een breed aanbod aan zorg, begeleiding en behandeling aan huis of met verblijf, bieden we volop mogelijkheden op het gebied van dagbesteding, leren, werken en vrije tijd.

Intensieve ondersteuning

Ondersteuning en behandeling in de wijk of op beschutte locatie voor cliënten met een licht verstandelijke beperking en bijkomende psychische, psychiatrische of gedragsproblemen.

Sociaal Domein

Ambulante ondersteuning, dagbesteding, jobcoaching, behandeling en (beschermd) wonen voor cliënten met (verstandelijke) beperking, niet aangeboren hersenletsel of autisme.

Specialistische Zorg

Multidisciplinaire 24-uurszorg voor cliënten met een verstandelijke beperking en bijkomende problemen.

Jeugd

Behandeling thuis, op school en in de wijk. Als dat niet gaat, bieden we ook verblijf plus crisisopvang.

Wonen in de Wijk

Woonvoorzieningen in de wijk voor volwassenen met een verstandelijke beperking.